

TRAINEE-PROGRAM FOR NYUTDANNEDE SYKEPLEIERE I KOMMUNEHELSETJENESTEN

Evaluering og videreutvikling av modellen

SLUTTRAPPORT 2020



Utviklingscenter for
sykehjem og hjemmetjenester

VIKEN (Østfold)



INDRE ØSTFOLD
KOMMUNE

INNHOOLD

1 Forord	3
2 Bakgrunn for prosjektet	4
2.1 Organisering av evalueringsprosjekt.....	5
2.2 Trainee-program for nyutdannede sykepleiere på sykehjem.....	7
3 Gjennomføring av evaluering	10
3.1 Metode.....	10
3.2 Resultater kafe-dialog.....	11
4 Suksessfaktorer i trainee-programmet	15
5 Anbefalinger for videre arbeid	16
6 Referanser	17
7 Vedlegg	18
7.1 Trainee-program.....	18
7.2 Temaer, problemstillinger og spørsmål til dialog.....	24
7.3 Økonomi.....	27

1 FORORD

Denne rapporten samler evaluering og erfaringer fra pilotprosjektet med utprøving av trainee-program for nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten. Vi håper rapporten kan være til inspirasjon for andre kommuner som ønsker å starte en rekrutteringsmodell i sin kommune. Pilotprosjektet har vært for nyutdannede sykepleiere, men kan ha overføringsverdi til andre yrkesgrupper i kommunehelsetjenesten.

Pilotprosjektet *Trainee-program for nyutdannede sykepleiere på sykehjem* (vedlegg 1) ble startet på Edwin Ruuds Omsorgssenter i 2017. Utgangspunktet for oppstart av pilotprosjektet var det nasjonale prosjektet Jobbvinner i regi av Kommunesektorens organisasjon, hvor Østfold deltok via sin modell Utviklingsverksted.

Målet med trainee-programmet (vedlegg 1) har vært å utvikle en metode som skal bidra til å rekruttere og beholde nyutdannede sykepleiere på sykehjem. Nyutdannede sykepleiere skal følges opp systematisk og oppleve støtte og veiledning som medfører faglig trygghet og mestring i sin yrkeshverdag.

Evalueringen av pilotprosjektet viser at trainee-programmet for nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten har bidratt til å rekruttere og beholde trainee-sykepleierne som har deltatt i pilotprosjektet. I tillegg til gevinsten med rekruttering, har programmet styrket fokuset på mentor- og veilederrollen, og styrket trainee-sykepleiernes faglige trygghet og mestring i sin yrkeshverdag.

Programmet kan derfor kunne bidra til en merverdi med økt faglig kvalitet og pasient- og bruktessikkerhet i kommunehelsetjenesten hvor nok kvalifisert helsepersonell er en nøkkelfaktor.

Vi ønsker å rette en stor takk til alle våre samarbeidspartnere i prosjektet, og til Fylkesmannen i Oslo og Viken for finansiering av både pilotprosjektet og evalueringsprosjektet.

Kontaktinformasjon:

Wenche Charlotte Hansen,
leder USHT Viken (Østfold),
wenche.charlotte.hansen@io.kommune.no

Ina Kristin Blågestad,
prosjektleder Trainee-program for nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten,
USHT Viken (Østfold), ina.kristin.blagestad@io.kommune.no

2 BAKGRUNN FOR PROSJEKTET

Kommunene i Norge har de siste ti årene fått stadig nye og komplekse oppgaver. Oppgavene stiller strengere krav til kvaliteten på tjenestene med rett kompetanse på rett sted til rett tid. I denne sammenheng er sykepleiere en nøkkelkompetanse (1,2,3,4,5). Ulike studier viser stor mangel på sykepleiere i kommunehelsetjenesten og at sykehjem er spesielt utsatt for denne mangelen.

Trenden med mangel på sykepleiere i kommunehelsetjenesten forventes å forsterkes i årene fremover (5, 6). Studier viser at nyutdannede sykepleiere heller søker seg til spesialisthelsetjenesten enn til kommunehelsetjenesten (7, 8). En annen utfordring er kulturen for deltidsstillinger blant helsepersonell som jobber turnus. Dette bidrar til store utfordringer med manglende stabilitet i arbeidslivet, og redusert kontinuitet og oppfølging av pasientene (5, 6).

Totalt sett kan dette gi utfordringer knyttet til kvalitet og pasientsikkerhet. Mangel på rett kompetanse og redusert kontinuitet øker faren for manglende oppfølging av pasientene, hvor uønskede hendelser og variasjoner preger arbeidshverdagen. Å opprettholde faglig forsvarlig kvalitet i tjenestene med riktig sykepleierkompetanse er bekreftet som et tiltakende problem for mange kommuner.

Ett tiltak for å møte utfordringene med å rekruttere og beholde kvalifisert helsepersonell er det nasjonale prosjektet *Jobbvinner*. Målet med satsningen er å styrke kommunene innen rekruttering, veiledning og videreutdanning (<https://jobbvinner.no/pa-tide-a-tenke-nytt/>). Prosjektet er et samarbeid mellom Kommunesektorens organisasjon, Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta, og er finansiert av Helsedirektoratet.

Tidligere Eidsberg kommune deltok i *Jobbvinner- Utviklingsverksted i Østfold/ Viken*. Kommunen hadde utfordringer med å rekruttere sykepleiere til sykehjem, og ønsket å utvikle en god modell som kunne bidra til å rekruttere og beholde sykepleierkompetanse. Ved deltagelse i *Jobbvinner* fikk enhetsleder ved Edwin Ruuds Omsorgssenter (ERO) Jan- Erik Eide og leder for Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester Viken (Østfold) (USHT) Wenche Charlotte Hansen, ideen til et pilotprosjekt med trainee-program for nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten (vedlegg 1). Inspirasjon var Steinkjer kommunes trainee-program for sykepleiere og tilsvarende program ved sykehus. Pilotprosjektet var et samarbeid mellom USHT og Eidsberg kommune, og ble startet opp ved ERO i 2017. Prosjektet ble finansiert av Fylkesmannen i Østfold (nå Fylkesmannen i Oslo og Viken). ERO ligger i tidligere Eidsberg kommune, og er nå ett av flere sykehjem i Indre Østfold kommune. Prosjektet var forankret hos HR sjef i Eidsberg kommune, virksomhetsleder og avdelingsledere ved sykehjemmet, samt fagforeninger i kommunehelsetjenesten. Prosjektarbeidet ble videreført og forankret i Indre Østfold kommune (tidligere Eidsberg, Askim, Trøgstad, Spydeberg, Hobøl kommuner).

Pilotprosjektet har fått mange positive tilbakemeldinger fra blant annet Norsk Sykepleierforbund, Kommunesektorens organisasjon og Høgskolen i Østfold. Tillitsvalgte har vært svært positive til ordningen. Prosjektet har også samarbeidet med *Jobbvinner* i USHT Viken (Østfold).

Målet med trainee-programmet (vedlegg 1) har vært å utvikle en modell som skal bidra til å rekruttere og beholde nyutdannede sykepleiere på sykehjem. Nyutdannede sykepleiere skal følges opp systematisk og oppleve støtte og veiledning som medfører faglig trygghet og mestring i sykepleierens yrkeshverdag. Når pilotprosjektet med trainee-sykepleier i kommunehelsetjenesten hadde pågått i to år, var det ønskelig å evaluere effekten av og erfaringene med programmet.

2.1 Organisering av evalueringsprosjektet

Fylkesmannen i Oslo og Viken bisto med midler til gjennomføring av evalueringsprosjektet, som var et samarbeid mellom USHT Viken (Østfold) og Indre Østfold kommune.

Organisering av og mål for evalueringsprosjektet er gjengitt nedenfor.

Oppstart evalueringsprosjekt:	September 2019
Finansiering:	Fylkesmannen i Oslo og Viken (Kommunalt kompetanse- og innovasjonstilskudd)
Prosjektsamarbeid:	USHT Viken (Østfold) og Indre Østfold kommune
Prosjektleder:	Ina Kristin Blågestad, USHT Viken (Østfold), ina.kristin.blagestad@io.kommune.no
Styingsgruppe:	Jan- Erik Håkonsen Eide, Enhetsleder ERO, jan.eide@io.kommune.no Wenche Charlotte Hansen, Leder USHT Viken (Østfold), wenche.charlotte.hansen@io.kommune.no
Prosjektforankring:	Kenneth A. Johannessen, Kommunaldirektør Helse og Velferd, Indre Østfold kommune

Målsetning med prosjektet Evaluering og videreutvikling av trainee-program for nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten	
Hovedmål	Evaluere og videreutvikle trainee- programmet for sykepleiere
Effekt mål	1. Trainee- programmet skal være ett av flere virkemidler for å øke kommunens kompetanse og omdømme. Målet er en kunnskapsbasert, faglig sterk praksis med kompetent bemanning, som kan sikre gode og trygge helsetjenester.
	2. Utvikle systematisk faglig oppfølging av nyutdannede sykepleiere ved å styrke fokuset på veilederkompetansen i kommunehelsetjenesten.
	3. Fremme heltidskultur og redusere vikar innleie ved at kommunen tilbyr hele, faste stillinger.
	4. Dette vil også fremme god kvalitet og pasient- og brukersikkerhet i den kommunale helse- og omsorgstjenesten.
Resultatmål	1. Evaluere effekt av påbegynt trainee-program og videreutvikle programmet på grunnlag av denne evalueringen.
	2. Opprette dialog og samarbeid med ledelsen i nye Indre Østfold kommune for å vurdere videre uttesting av programmet
	3. Spre programmet og erfaringer (USHT Østfold og KS/Jobbvinner).

2.2 Trainee-program for nyutdannede sykepleiere på sykehjem

Dette avsnittet redegjør for hensikt, mål, gevinster, begreper og roller i pilotprosjektet som er bakgrunnen for denne sluttrapporten.

Hensikt og mål

Trainee-programmets hensikt er å rekruttere og beholde nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten. Målet med trainee-programmet (vedlegg 1) har vært å utvikle en metode som skal bidra til å rekruttere og beholde nyutdannede sykepleiere på sykehjem. Sykepleierne skal følges opp systematisk og oppleve støtte og veiledning som medfører faglig trygghet og mestring i sin nye yrkeshverdag.

Gevinstrealisering

Mulige gevinster ved trainee- programmet er:

- Styrket sykepleierkompetansene i kommunene
- Bidrag til å sikre fag- og kompetanseutvikling
- Bidrag til god kvalitet på kommunehelsetjenestene
- Bidrag til å bedre pasient- og brukersikkerheten i kommunen

Begreper og roller

Skal et slikt program lykkes er det viktig med forankring og formalisering i tråd med den enkelte organisasjonens behov og mål (9). **Trainee-programmet for nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten** ble tilpasset Eidsberg kommune med omtrent 11 500 innbyggere. Kommunen hadde ett omsorgssenter organisert med omsorgsboliger, skjermet enhet, avdeling for langtidspasienter og en avdeling for korttids- og rehabiliteringspasienter. Pilotprosjektet varte i to år. I denne perioden ble det ansatt fire trainee-sykepleiere. To mentorer, fire veiledere og seks avdelingssykepleiere ved ERO deltok i utviklingen av programmet.

Hva er en trainee-sykepleier?

Trainee-sykepleier er en nyutdannet sykepleier som ansattes i fast 100% stilling fra første dag, og som fra ansettelse følger et toårs trainee-program. Etter endt program tilbys trainee-sykepleier stilling ved en av avdelingene på sykehjemmet. Ordinære krav til trainee-program følges, og 10 % av stillingen settes av til fagutvikling, veiledning og refleksjon. Sluttmålet er at sykepleieren etter disse to årene har utvidet sin helhetlige kompetanse på områdene i trainee-programmet, og er så trygg i sin rolle at man ønsker å fortsette som sykepleier i kommunehelsetjenesten. Trainee-sykepleier blir fulgt opp av mentor og veiledere gjennom hele trainee-perioden, og utformer utviklingsmål i samarbeid med disse.

Hva er et trainee-program?

Trainee-programmet (vedlegg 1) skal bidra til økt trygghet og systematisk videreutvikling av kompetanse for nyutdannede sykepleiere som begynner i kommunehelsetjenesten. Programmet vektlegger at sykepleieren opparbeider generalist kompetanse, samhandlingskompetanse og organisatorisk kompetanse som et virkemiddel for økt kvalitet i kommunehelsetjenesten. **Innholdet i trainee-programmet** er skriftlig nedfelt. Her beskrives programmets hensikt, lengde, ansettelsesforhold, og krav til trainee-sykepleier og kommunen under trainee-perioden. I tillegg inneholder det oversikt over programmets fagområder, arbeidsplasser og hospiteringer.

Et virkemiddel for å nå målene i programmet, er at trainee-sykepleier jobber ved ulike avdelinger. **Avdelingene** er tilpasset omsorgssenteret hvor pilotprosjektet er gjennomført. Trainee-sykepleierne jobber henholdsvis seks måneder i korttid/rehabiliteringsavdeling, avdeling for personer med demens, langtidsavdeling og omsorgsboliger.

I tillegg vektlegges ulike **hospiteringer** interkommunalt og på sykehus. Hospiteringsperiodene følger fagområdet til den avdelingen trainee-sykepleier til enhver tid jobber ved. Hensikten med hospiteringene er å styrke sykepleiers kompetanse på fagområdet, i tillegg til utvikling av tverrfaglig kompetanse og samarbeid. Hospiteringene kan også bidra til økt innsikt i hvordan organisasjonen fungerer som en helhet, og til bedre forståelse for pasientforløp og samhandling på tvers av omsorgsnivåer. Hospiteringene varer fra 1- 5 dager, og forgår ved døgnetenhet på helsehus, geriatrisk avdeling på sykehus, palliativ enhet, hjemmebaserte tjenester, inntak- og koordinering, dagavdeling og demensteam.

Trainee-sykepleier får bruke 10% av sin stilling til **teori, fagutvikling og fordypning**. Dette kan gjennomføres ved å delta på kurs, konferanser eller at sykepleieren studerer aktuelle fagområder på egen hånd. Temaene for teori, fagutvikling og fordypning skal henge sammen med de aktuelle fagområdene trainee-sykepleier jobber med på avdelingen, eller ut ifra behov for å styrke sin kompetanse på enkelte områder. Dette skal også gjenspeiles i trainee-sykepleiers mål for kompetanseheving, og drøftes med mentor og veileder.

Et viktig virkemiddel i trainee-programmet er at sykepleieren har **mentor** og **veiledere** gjennom hele programmet. Hensikten er at systematisk oppfølging fra disse kan lette overgangen mellom å være student og nyutdannet sykepleier. Mentor og veiledere skal også bidra til at målene med trainee-programmet nåes. Mentorordninger er lite kostnadskrevenende, man sikrer kvalitet og øker hastigheten på kompetanseutvikling (9).

Hvordan foregår mentorering og veiledning?

I pilotprosjektet har **mentor** vært samme person gjennom hele programmet. En fast mentor gjennom hele to-års løpet sikrer stabilitet og tillitt i samarbeidet mellom trainee-sykepleier og mentor. Mentorrollen legger vekt på kompetanse- og personlig utvikling hos trainee-sykepleier på vei mot økt læring og mestring. Mentorene i pilotprosjektet har ikke vært kollegaer med trainee-sykepleier i avdelingene, men har hatt interne roller i organisasjonen som gjør at de har erfaring med veiledning og støtte og kjenner organisasjonen godt. Veiledningen foregår via likeverdige **mentorsamtaler**. Tidspunkt for samtale avtales på forhånd. Samtalene foregår utenfor avdelingens kontekst. Mentorsamtalene skal bidra til å skape rom for mestring, utvikling, vekst og trygghet i rollen som ny sykepleier.

I tillegg til mentor får trainee-sykepleieren en **veileder** ved de ulike avdelingene. Veilederen må være en erfaren og faglig oppdatert sykepleier med gode holdninger som kan støtte og veilede i trainee-sykepleierens hverdag både i forhold til opplæring og faglige spørsmål. **Veilederrollen** har form av formalisert kollegaveiledning (9), og **veiledningssamtalene** skal være mellom likeverdige kollegaer. Samtalene skal være preget av gjensidig tillitt og støtte, er gjerne mer sporadiske enn mentorsamtalene, og foregår ofte i tilknytning til den daglige driften. Samtidig planlegges noen av de på forhånd for best mulig kontinuitet og kvalitet i samtale. Også med veiledningssamtalene er målet å skape refleksjon som gjør at trainee-sykepleier opplever mestring, utvikling, vekst og trygghet i sin rolle som sykepleier.

Avdelingssykepleier ved den avdelingen trainee-sykepleier til enhver tid jobber, ivaretar personalansvaret for trainee-sykepleieren. Avdelingssykepleier skal også tilrettelegge slik at trainee-sykepleier får avsatt 10 % av stillingen til teori og fagutvikling, og at det avsettes tid mentor- og veileder samtaler.

3 GJENNOMFØRING AV EVALUERING

Evaluering- og videreutviklingsprosjektet har tatt utgangspunkt i systematisk forbedringsarbeid slik det beskrives i [Modell for kvalitetsforbedring](#) (10).

Gjennom pilotperioden har det hele veien vært god dialog og samspill mellom deltakerne. Det har bidratt til at trainee-sykepleiere, ledere, veiledere og mentorer i fellesskap har brukt hverandre som ressurs og bidratt til kontinuerlig utvikling av programmet.

Målet med evaluering av trainee-programmet var å tydeliggjøre erfaringer og effekter av metoden, som grunnlag for videre vurderinger og satsninger i Indre Østfold kommune og andre kommuner som ønsker å ta i bruk metoden i sitt rekrutterings- og kompetansearbeid.

Hensikten med evalueringen ble derfor to- delt og tok utgangspunkt i:

Hvilke deler i trainee-programmet kan ha effekt på rekruttering og ivaretagelse av nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten?

Hvilke erfaringer har prosjektdeltagerne med innholdet i trainee-programmet?

3.1 Metode

I forkant av evalueringen ble det gjort gode diskusjoner rundt valg av metode. Det ble først vurdert å evaluere trainee-programmet via gruppeintervju. Imidlertid handlet etiske hensyn om å sikre både anonymitet (11) og unngå ubalanse mellom de forskjellige informantene (12). I pilotprosjektet er det få informanter fordelt på trainee-sykepleiere, mentorer, veiledere og ledere ved en virksomhet. I tillegg er trainee-sykepleierne i ulike stadier av trainee-programmet, og informantene har ulike posisjoner i organisasjonen. Prosjektet skulle evaluere og videreutvikle trainee-programmet. Derfor ble det besluttet at dialogen var sentral i evalueringsprosessen, og Kafe-dialog ble valgt som metode (13,14,15).

Kafe-dialog som metode for evaluering

Formålet med kafe-dialog er å innhente og dele informasjon, samt videreutvikle ideer på en effektiv og fleksibel måte (14,15). Den uformelle rammen med vekt på likeverdighet, refleksjon og dialog i mindre grupper kan bidra til gjensidig forståelse og kunnskapsutvikling (13). Ved at samtalene skjer ut ifra et klart formål og en gitt struktur, vil det produseres resultater (14) hvor kafe- dialogen kan fungere som en uformell fokusgruppe (15).

Alle trainee-sykepleiere, veiledere, mentorer, avdelingsledere for trainee-sykepleiere, pluss involverte fra HR i kommunen fikk i god tid invitasjon til kafe-dialogen. Invitasjonen vektla betydningen av de invitertes erfaringer, innspill og ideer. To av deltakerne takket ja til å være kafevert, og fikk informasjon om hvilken funksjon denne rollen skulle ha (13,15).

Med bakgrunn i hensikten med evalueringen ble det utformet fem temaer til dialog. Disse var forankret hos styringsgruppen for evalueringsprosjektet (13,14,15). Temaene ble koblet sammen med mål og tiltak i trainee-programmet og gjengitt på hvert sitt store ark til utdeling ved bordene

under kafe-dialogen (vedlegg 2). Temaene omhandlet *rekruttering av nyutdannede sykepleiere, beholde nyutdannede sykepleiere, styrking av veilederrollen og mentorrollen i trainee-programmet, praksisavdelinger og hospiteringer og innspill på videreutvikling av trainee-programmet.*

13 personer deltok på den fire timer lange kafe-dialogen. Hver dialog varte i 15 minutter, med 20 minutter felles oppsummering, deling av kunnskap og plenumsdialog på tvers av bordene (13) før neste tema. Det ble besluttet at den likeverdige dialogen og kreative gruppeprosessen best kunne ivaretas ved at bordsetningen var inndelt på forhånd. Bordsetningen ble fordelt på to grupper slik at trainee-sykepleiere, veiledere og mentorer satt sammen, og den resterende gruppen med ledere og HR representanter satt sammen.

3.2 Resultater kafe-dialog

Kafe-dialogen var preget av stort engasjement. Tilbakemeldingene var at dagen hadde vært veldig nyttig, interessant, preget av god dialog og gitt nye perspektiver. Resultatene fra kafe-dialogen er punkter og innspill som ble notert av deltakerne på dialogdukene under temaene til diskusjon. Resultatene ble delt inn i seks hovedtemaer gjengitt i teksten nedenfor.

Rekruttere og beholde

Muligheten til å få å jobbe som trainee-sykepleier i trainee-programmet oppgis som *bakgrunn for at sykepleierne i pilotprosjektet søkte på sykepleierstilling* i kommunen. Kompetansen man opparbeider seg gjennom trainee-programmet vurderes som *svært viktig for at man skal bli i jobben.*

Det oppgis også som *viktig for rekrutteringen* at trainee-sykepleier tilbys 100% fast stilling fra første dag. Heltidsstilling ses også som nødvendig for å nå målene i programmet slik det er utformet i dag. Alle mener det er en god trygghet å vite at man er fast ansatt fra første dag, og at man etter endt program går over i en fast stilling ved en avdeling. 1 års bindingstid etter endt trainee-program oppleves som greit.

Et godt arbeidsmiljø med god faglig forankring ses som andre viktige faktor for at man skal fortsette som trainee-sykepleier. Ved at veiledere og avdelingssykepleierne ved de ulike avdelingene ivaretar sykepleierne på en god måte, føler man tilhørighet i avdelingen man jobber i selv om det er for en avgrenset periode.

Mentor og veileder

Tilbakemeldingene er at *tilbud om mentor og veileder* i trainee-programmet bidro sterkt til at man søkte stillingen. Tiltaket oppleves som et godt virkemiddel i programmet, og at det fremmer trygghet og mestring. Det oppgis at man føler *kontinuitet og trygghet* når mentor er en nøytral person som ikke er knyttet til noen spesiell avdeling, og er den samme gjennom hele trainee-programmet.

For *mentorsamtalene* er det viktig med faste møtetidspunkt som planlegges i god tid. Det er viktig at både mentor- og veiledersamtalene har *fokus på målene trainee-sykepleier* skal igjennom i løpet av programmet. Trainee-sykepleier setter i samarbeid med veileder og mentor opp mål for hver avdeling og hospitering. Dette ses som et viktig verktøy for alle parter, og gir god kontinuitet i det å beherske og mestre nye og krevende arbeidsoppgaver. Målene kan endres og tilpasses underveis når det er nødvendig.

Veiledningssamtalene mellom trainee-sykepleier og veileder på avdeling skal både være spontane og planlagte. Det oppgis som et kritisk punkt at det kan være vanskelig å få tid til de planlagte veiledningssamtalene. Dette foreslås løst ved å ha faste møtedager som legges inn i kalenderen eller turnusplan. Har de få vakter samtidig kan spontan veiledning være vanskelig å få til. Er det få sykepleiere og mange kritiske oppgaver samtidig vil ofte veiledning ikke kunne prioriteres. Ett mulig tiltak som foreslås er å opprette to veiledere på hver avdeling. Det oppleves også viktig at veilederne ønsker rollen som veileder.

Å få være *veileder* oppleves som spennende, utfordrende og som en anerkjennelse av erfarne sykepleieres kompetanse. Flere nevner imidlertid ønske om formell veilederkompetanse, og savner tilbud om kurs eller annen opplæring for å heve denne kompetansen. Veilederkurs vil kunne avklare forventninger og oppgaver til en veileder. Formell kompetanse og godtgjøring vil bidra til anerkjennelse av veilederrollen og gjøre den mer attraktiv. Dette kan også komme kommunens høgskolestudenter til gode. Veilederkurs kan være ressurskrevende å gjennomføre. Dette foreslås løst ved å arrangere lokale kurs som sparer reisevei, samt digital undervisning.

Mestring og trygghet

Gode mentorer, veiledere og andre trygge ansatte har bidratt til at trainee-sykepleierne føler økt trygghet og mestring. Som nyutdannet sykepleier kan det oppleves utrygt å være alene med ansvaret både for egen avdeling og andre avdelinger. Det er da viktig å alltid ha en annen sykepleier å kunne spørre. Det oppleves at dette gir trygghet som er med på å øke mestringen i rollen som sykepleier. Om ikke det er andre sykepleiere å spørre, kan utfordringene oppleves så store at de hemmer følelsen av trygghet og mestring.

Arbeidspraksis og hospitering

En av fordelene med programmet er den allsidige erfaringen man får ved å jobbe på forskjellige avdelinger og hospiteringssteder eksternt. Dette oppfattes som gode læringsarenaer som både er spennende og kompetanseutviklende. *Tiltaket oppleves som viktig for at trainee-sykepleiere søker på stillingen.* Det oppgis også at ved å være på ulike avdelinger har en av trainee-sykepleierne gått fra skepsis til å jobbe innenfor et fagfelt, til å ønske å jobbe med dette etter endt trainee-program. Programmet med avdelingsvis arbeid og hospitering gjør at man får økt forståelse og innsikt om hvordan virksomheten fungerer og oppfølging av pasientene i praksis.

Det anbefales at seks måneders jobb på hver *avdeling* opprettholdes. I forhold til *hospiteringer* oppleves det at 3-4 dager er passe lengde. God planlegging og målsetting for hospiteringsperioden er avgjørende for best mulig læring.

Byttene fra en avdeling til en annen oppleves som den største utfordringen med trainee-programmet. For å redusere utfordringene som kan oppstå når man bytter til en ny avdeling, oppgis overgangsmøter med god dialog mellom veiledere om mål og videre oppfølging som et viktig tiltak.

Det oppleves også som viktig at avdelingssykepleierne viser interesse for og fremsnakker trainee-programmet, samt sikrer god opplæring når trainee-sykepleier kommer til ny avdeling.

Fagutvikling og trainee-sykepleier som ressurs

Det oppleves som positivt at programmet *avsetter 10 % av stillingen til fagutvikling*. Avdelingssykepleierne har en viktig funksjon med å administrere at trainee-sykepleier får avsatt tid til dette, samt prioritere deltagelse på kurs, internundervisninger eller annen faglig fordykning.

Å bli ansatt som trainee-sykepleier gjør at man ser på seg selv som en ressurs i virksomheten. Dette bidrar til å styrke identitetsfølelsen som sykepleier. Det oppleves at trainee-sykepleierne har god innvirkning på sine medarbeidere ved å komme med innspill, ideer og erfaringer ut ifra sitt perspektiv. Felles møtearenaer for trainee-sykepleierne bidrar til fellesskap og styrker deres rolle og identitet.

Avdelingene opplever det som en ressurs å ha ansatt trainee-sykepleier.

Trainee-programmet og veien videre

Trainee-programmet slik det fremstår i dag oppleves som veldig bra, og at det kan gi høy grad av måloppnåelse for trainee-sykepleierne.

I kafe-dialogen ble det drøftet muligheter for individuelle tilpasninger i programmet. For å redusere ulempen med stadige bytter av avdeling, ble det fremmet et forslag med en fast avdeling gjennom hele programmet og bare ha kortere hospiteringer. Det ble imidlertid enighet om viktigheten av å *ha et fastsatt trainee-løp med jobbing på flere avdelinger for å oppnå målene i programmet*, og at bytter av avdelinger var en større fordel enn ulempe. Det ble videre drøftet at trainee-sykepleier i en stor kommune som Indre Østfold kommune, trolig bør ha tilhørighet til ett sykehjem og hospitere andre steder. Trainee-sykepleier og arbeidsgiver må da ha god dialog underveis i programmet om hvor den enkelte ønsker å jobbe etter endt program.

På kafe-dialogen var det enighet om at et trainee-program for nyutdannede sykepleiere er et særlig viktig rekrutteringstiltak for kommunene. *Trainee-programmet oppleves som omdømmebyggende, mottak av nyutdannede blir satt i system, og trainee-sykepleier har flere valgmuligheter i forhold til jobb etter endt trainee-program*.

Viktigheten av ledelsesforankring ble også diskutert. HR og ledere internt i egen kommune bør være godt kjent med programmet som en mulig god metode for å rekruttere og beholde sykepleiekompetansen innen helse- og omsorgstjenestene. Omdømmebygging av programmet ble fremhevet for at flere skal bli kjent med hva programmet kan gi av muligheter. Tiltak som ble nevnt er erfarings- og spredningsarbeid gjennom å bruke Utviklingssenteret, media, konferanser og abstrakter.

Mulige utfordringer som ble drøftet hvis trainee-programmet skal tilpasses en stor kommune, er at enhetene er ulike og at det kan bli utfordrende å ha like trainee-program på forskjellige enheter. Om sykehjemmene er spesialisert, må det tas hensyn til at trainee-sykepleier ikke jobber ved for mange ulike enheter slik at kontinuitet i oppfølgingen kan ivaretas. Det anbefales på kafe-dialogen at programmet fortsetter med et halvt år pr avdeling. Ved et 2 års trainee-program i en stor kommune, kan man for eksempel jobbe ett ½ år helsehus, ½ år på skjermet/ langtidsavdeling, ½ år i hjemmesykepleien, ½ år på korttids avdeling, og fortsette med resterende hospiteringer slik de er nå. Hvis trainee-sykepleier skal ambulere mellom flere sykehjem i en kommune, er det enda viktigere å ivareta læringsmål og tett samarbeid mellom sykepleier, veiledere, mentor og avdelingssykepleiere underveis. Et viktig aspekt ved om man tar i bruk trainee-programmet i flere enheter, er verdien av økt erfaringsgrunnlag som igjen kan gi økt gevinstrealisering.

Å iverksette et trainee-program krever utgifter og frikjøp til fagutvikling, veiledere og mentor. Utgiftene må ses i sammenheng med gevinstene. Perspektiver som omhandler kvalitet og pasientsikkerhet er viktig. I tillegg kommer den enkeltes motivasjon og trygghet som nyutdannet sykepleier i en stadig mer krevende hverdag. Ved å støtte opp om veileder- og mentorrollen dannes nye perspektivet på læring og kunnskapsutvikling.

4 SUKSESSFAKTORER I TRAINEE-PROGRAMMET

Evalueringen viser at trainee-programmet oppfyller effektmålene for pilotprosjektet.

Stort fagmiljø, muligheten til 100% fast stilling (7), tydeliggjøring og anerkjennelse av sykepleierrollen, samt mulighet for faglig utvikling er viktig for at nyutdannede sykepleiere skal søke jobb på sykehjem (16). Trainee-programmet gir mulighetene for 100% fast stilling, fagligutvikling (10%) og tilknytning til større fagmiljø gjennom ulike arbeidssteder og hospitering hvor man kan utvikle generalist- og samspillskompetanse. Imidlertid bør man være oppmerksom på kritiske faktorer knyttet til vellykkede overgang mellom ulike arbeidssteder.

Ved overgangen fra student til nyutdannet sykepleier er kritiske faktorer knyttet til stress, utfordrende arbeidsoppgaver og usikkerhet til egen kompetanse og ferdigheter. Støtte fra kollegaer, introduksjonsprogram og mentorordninger er viktige faktorer for å mestre overgangen (9,17,18). Trainee-programmet tar hensyn til disse faktorene ved å sette introduksjonsprogram og mentor- og veilederordning i system. Tilbudet om mentor- og veileder bidro sterkt til rekrutteringen av trainee-sykepleierne i pilotprosjektet. Mentor- og veiledersamtalene oppgis som sentrale for hvordan trainee- sykepleieren opplever støtte til egen kompetanseutvikling, identitet, effektivitet og profesjonalitet i sin rolle som nyutdannet sykepleier.

Trainee-programmet var avgjørende for at trainee-sykepleierne søkte jobben, og viktig for ønsket om å fortsette som sykepleier i kommunen. Denne måten å organisere nyansatte på fremhever organisasjonens verdsetting av den intellektuelle og kompetansemessige kapitalen ansatte utgjør. Dette kan være viktig for både å rekruttere og beholde arbeidstakere (9). En annen gevinst er at *programmet kan bidra til å beholde erfarne sykepleiere.* Å være mentor og veileder for nyutdannede sykepleiere oppleves som spennende, utfordrende og som en verdsetting av den erfarne sykepleierens kompetanse. Denne kompetansen kommer nyansatte kollegaer til gode når den blir satt i system og formidlet på en funksjonell måte (9) slik trainee-programmet gjør. Mentorer og veiledere kommer også i en læresituasjon hvor man må tenke over hvordan man utøver sin egen sykepleierrolle. Dette korresponderer med synet av kompetanseutvikling og læring som en livslang prosess som omfatter alle aktører i et arbeidsfellesskap (9).

Trainee-programmet har vært omdømmebyggende for kommunen. Det har vært stor interesse for programmet nasjonalt gjennom Jobbvinner prosjektet, og regionalt i studentmiljø, høgskolemiljøet, NSF og øvrige kommuner. Evalueringen av pilotprosjektet viser at et trainee-programmet kan bidra til de nasjonale målene om å øke rekrutteringen av sykepleiere i helse- og omsorgstjenestene i kommunene, med kommunene som en attraktiv arbeidsplass og en god læringsarena for sykepleierne.

5 ANBEFALINGER FOR VIDERE ARBEID

Trainee-programmet som startet i Eidsberg kommune er nå en etterspurt modell nasjonalt. Å videreutvikle fra pilotarbeidet vil kunne bidra til å styrke metoder for å rekruttere og beholde sykepleiekompetanse i helse- og omsorgstjenestene. Trainee-programmet kan slik bidra til å møte fremtidens utfordringer med nok kvalifisert helsepersonell som kan sikre gode og trygge tjenester i kommunen.

Pilotprosjektet er lite med få deltakere, men erfaringene fra prosjektet er i tråd med erfaringer fra andre liknende prosjekt, blant annet Trondheim kommunes mentorprogram for sykepleiere (<https://jobbvinner.no/pilot/trondheim/>).

For best effekt bør et slikt program være en del av kommunens rekrutterings- og kompetanseplan. For videre arbeid med trainee-programmet er et likeverdig, tverrfaglig sammensatt team med representanter for HR, ledere, tillitsvalgte og ansatte i helse- og omsorgstjenestene en anbefalt modell for å få belyst alle sidene av problemstillinger knyttet til å rekruttere og beholde helsepersonell.

6 REFERANSER

1. **Helse- og omsorgsdepartementet.** Samhandlingsreformen. Rett behandling – på rett sted – til rett tid (St.meld. nr. 47 (2008–2009)). 2008.
2. **Helse- og omsorgsdepartementet.** Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet (Meld. St. 26 (2014-2015)). 2014.
3. **Helse- og omsorgsdepartementet.** Omsorg 2020. Regjeringens plan for omsorgsfeltet 2015-2020. 2015.
4. **Helse- og omsorgsdepartementet.** Leve hele livet- En kvalitetsreform for eldre. (Meld. St. 15 (2017–2018)). 2017.
5. **Hesledirektoratet.** Kompetanseløft 2020. 2020.
6. **Hesledirektoratet.** KOMPETANSELØFT 2020. Personell og kompetanse i kommunale helse- og omsorgstjenester. Utviklingstrekk og status 2018. ÅRSRAPPORT 2018. . s.l. : Hesledirektoratet, 2020.
7. **Statistisk sentralbyrå.** Nyutdanna sykepleiere foretrekker sykehus. s.l. : Statistisk sentralbyrå, 2017.
8. **Norsk Sykepleierforbund.** Avgangsundersøkelsen 2017. 2017.
9. **Mathisen, P.** Mentor. Mentorering i teori og praksis. 2. Bergen : Fagbokforlaget, 2015.
10. **Folkhelseinstituttet.** Modell for kvalitetsforbedring. 2020.
11. **Norsk senter for forskningsdata.** NSD Personverntjenester. 2020.
12. **Polit, D.F. & Beck, C.T.** Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice. s.l. : Wolters Kluwer, 2017. Vol. Tenth Edition.
13. **Elvekrok, I. & Smith, K.H.** Kafédialog som pedagogisk verktøy. Idunn 02/2013 (Volum 36). 2013.
14. **Arbeidsgiverportalen.** Verdenskafe. 2020.
15. **Aakre, J.D. & Scharning, H.S.** Prosjekthåndboka 3.0. Verktøykasse for kreative team. 3. s.l. : Universitetsforlaget, 2018.
16. **Jacobsen, T-I., Ruud, I. & Gladhus, L.** Avgangsstudenter i sykepleie planla kommunehelsetjenesten som arbeidssted: Resultater fra en undersøkelse av avgangsstudenter som planla å arbeide etter endt utdanning, og hvilke faktorer som var viktige for dette valget. Klinisk Sygepleje (Volum 26). 2012 01 2012, ss. 53-61.
17. **Gautun, H.; Øien, H. & Bratt, C.** Underbemanning er selvforsterkende. Konsekvenser av mangel på sykepleiere i hjemmesykepleien og sykehjem (NOVA Rapport 6/2016). s.l. : Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, 2016.
18. **Bjerknes, M.S. & Bjørk, I.T.** Entry into Nursing: An Ethnographic Study of Newly Qualified. Nursing Research and Practice. 2010.
19. <https://jobbvinner.no/pilot/trondheim/>

7 VEDLEGG

7.1 Trainee-program for nyutdannede sykepleiere Edwin Ruuds Omsorgssenter



BAKGRUNN

Kommunene i Norge har de siste ti årene fått stadig nye og komplekse oppgaver. Oppgavene stiller strengere krav til kvaliteten på tjenestene med rett kompetanse på rett sted til rett tid. Fordi det alt i dag er stor mangel på sykepleiere i sykehjem og hjemmetjenesten, kan det være utfordrende for kommunene å løse de stadig nye og komplekse oppgaver. Trenden med mangel på sykepleiere i kommunehelsetjenesten kan forsterkes i årene fremover. Undersøkelser viser at mange nyutdannede sykepleiere søker seg til spesialisthelsetjenesten i stedet for kommunehelsetjenesten. I tillegg har helse- og omsorgstjenestene mange deltidsansatte sykepleiere. Dette bidrar til store utfordringer med manglende stabilitet i arbeidslivet, og redusert kontinuitet og oppfølging av pasientene.

Ett tiltak for å møte utfordringene med å rekruttere og beholde kvalifisert helsepersonell er Jobbvinner prosjektet. Prosjektet er et samarbeid mellom KS, Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta. Prosjektet er finansiert av Helsedirektoratet. Jobbvinner er en nasjonal satsing med mål om å styrke kommunene innen rekruttering, veiledning og videreutdanning.

Eidsberg kommune deltok i prosjekt «Jobbvinner- utviklingsverksted i Østfold», hvor en av utfordringene omhandlet å rekruttere og beholde nyutdannede sykepleiere. Gjennom deltagelsen i prosjektet ble det besluttet å starte et *pilotprosjekt med trainee-program for nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten*. Pilotprosjektet ble lokalisert til Edwin Ruuds Omsorgs-

senter. Inspirasjon for programmet i pilotprosjektet var Steinkjer kommunes trainee-program for sykepleiere og tilsvarende trainee-program ved sykehus.

Målet med trainee-programmet for nyutdannede sykepleiere i kommunen er at det skal være et viktig virkemiddel for rekruttering, faglig oppfølging og ivaretagelse av nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten. Dette er faktorer som kan bidra til å fremme faglig kvalitet på tjenestene, samt pasient- og brukersikkerheten.

TRAINEE-PROGRAM FOR NYUTDANNEDE SYKEPLEIERE VED EDWIN RUUDS OMSORGSSENTER

Dette dokumentet skissere rammer og innhold i trainee-programmet.

Kompetansemål

En trainee er en fagutdannet person som tas inn i en virksomhet for videre systematisk kompetanseheving. Under trainee-perioden blandes praktisk og teoretisk arbeid. Ved Edwin Ruuds Omsorgssenter vil trainee-sykepleier vil få arbeide i ulike deler av organisasjonen og med ulike brukergrupper i kommunehelsetjenesten. Trainee-sykepleier vil utvikle sin faglige- og organisatoriske breddekompetanse, samt utvikle et nettverk innad i organisasjonen. Gjennom utvikling av trainee-sykepleiers breddekompetanse, vil organisasjonen styrke fokuset på dyktige generalistsykepleiere.

Krav til søkere på stilling som trainee-sykepleier

Trainee-sykepleier skal ved ansettelse være nyutdannet autorisert sykepleier, og må derfor minimum inneha de formelle kravene til autorisert sykepleier.

Søkere til trainee-programmet skal ved søketidspunkt inneha et karaktersnitt på minimum C. Det forventes videre at karaktersnittet opprettholdes frem til ansettelse.

Søkere skal beherske språkene norsk og engelsk på en tilfredsstillende måte.

Det legges stor vekt på personlig egnethet til stillingen.

Krav til trainee-sykepleier under gjennomføring av trainee-programmet

Det forventes at trainee-sykepleier har et kritisk blikk til både utførelse av egen sykepleie og trainee-programmet. Da prosjektet er i en pilotfase vil trainee-sykepleiers konstruktive evalueringer bidra til forbedring for et eventuelt fremtidig trainee-program.

Det forventes at trainee-sykepleier tar ansvar for egen fagligutvikling, og reflekterer over egen og andres utøvelse av sykepleie.

Videre forventes der at trainee-sykepleier kan bidra til gode tverrfaglige diskusjoner, innovasjon og nytenkning med den hensikt å styrke den faglige kompetansen på arbeidsplassene.

Krav til kommunen

Trainee-sykepleier ansettes på vanlige kommunale vilkår.

Kommunen skal sørge for god oppfølging av trainee-sykepleiers utvikling. Dette gjøres gjennom at trainee-sykepleier får en fast mentor, i tillegg til veiledere ved hver av avdelingene man jobber i.

Mentor vil ha et spesielt ansvar for oppfølging av trainee-sykepleier. Dette innebærer tett dialog mellom mentor og trainee-sykepleiere for å følge opp den faglige utviklingen. Det planlegges jevnlig samtaler/ veiledninger mellom trainee-sykepleier og mentor ca. hver 6 uke. Videre behov for samtaler utover dette vurderes underveis.

Trainee-sykepleier vil også få samtaler med veileder på avdelingen trainee-sykepleier til enhver tid jobber på. Veileder og trainee-sykepleier tar sammen ansvar for å sette av tid til, og planlegge veiledning.

Trainee-programmet

Trainee-programmet vil foregå over 2 år fra ansettelsestidspunkt. Trainee-sykepleier ansettes i 100 % fast stilling med ulike arbeidsplasser innad i Eidsberg kommune under perioden med trainee-program. Aktuelle arbeidsplasser som det skisseres i løpet av trainee-programmet er:

1. Avdeling 3 Korttid/rehabilitering
2. Avdeling 1 Demensomsorg
3. Avdeling 2 Langtid inkl. palliative plasser
4. Omsorgsboligene

Trainee-sykepleier jobber 6 måneder på hver avdeling.

Stillingen vil være inndelt i 90 % arbeid og 10 % teori.

Etter endt trainee-program vil trainee-sykepleier tilbys 100 % fast stilling ved Edwin Ruuds Omsorgssenter.

Trainee-sykepleier utarbeider og jobber med delmål til hver avdeling. Målene evalueres med mentor og veiledere. For å sikre at kompetansemålene er i samsvar med organisasjonens kunnskapsbehov, må hver avdeling bidra til utarbeidelse av trainee-sykepleiers mål

Trainee-programmets kompetansemål for sykepleie til korttid- og rehabiliteringspasienter, Avdeling 3

Trainee-programmet starter med 6 måneders arbeid hvor fokuset er sykepleie til korttids- og rehabiliteringspasienter. Arbeidsperioden foregår ved Avdeling 3. I trainee-programmet gjengis overordnede mål for arbeidsperioden ved avdeling 3. Trainee-sykepleier må i samarbeid med veileder og mentor i tillegg utarbeide egne mål for perioden.

Kompetansemål for Avdeling 3

- Trainee-sykepleier skal kunne fungere som primærsykepleier.
- Trainee-sykepleier skal tilegne seg ferdigheter innen praktiske prosedyrer relevant for korttid- og rehabiliteringspasienter i kommunehelsetjenesten.
- Trainee-sykepleier skal forstå hvordan ulike avdelinger i Eidsberg kommune samhandler.
- Trainee-sykepleier skal forstå prinsipper for samhandling mellom primær- og spesialisthelsetjenesten.
- Trainee-sykepleier skal opparbeide seg generell kunnskap om sykepleierens ansvar i akuttbehandling på sykehjem.

Effekt av arbeidsperiode på Avdeling 3

- Trainee-sykepleier vil oppnå større praktisk og faglig sykepleierkompetanse om pasienter med behov for korttidsopphold og rehabilitering i kommunehelsetjenesten.
- Trainee-sykepleier vil med opparbeidet kunnskap bidra til gjensidig kompetanseløft blant ansatte i avdeling
- Trainee-sykepleier vil få styrket kompetanse til å møte de endringer i pasientgrupper samhandlingsreformen medfører for primærhelsetjenesten.

Trainee-programmets kompetansemål for sykepleie til personer med demens, Avdeling 1.

Trainee-programmets neste fokus er 6 måneders arbeid med sykepleie til personer med demens. Denne arbeidsperioden foregår ved Avdeling 1. Nedenfor er trainee-programmets overordnede mål for arbeidsperioden ved avdeling 1. Trainee-sykepleier må i samarbeid med veileder og mentor i tillegg utarbeide egne mål for perioden.

Kompetansemål for Avdeling 1

- Trainee-sykepleier skal kunne fungere som arbeidsleder.
- Trainee-sykepleier skal kunne bidra med sin kunnskap i et tverrfaglig miljø.
- Trainee-sykepleier skal kunne reflektere over hvordan kommunale omsorgstjenester kan ha et helsefremmende perspektiv.
- Trainee-sykepleier skal opparbeide kunnskap om miljøterapi, og viktigheten av et tverrfaglig miljø i utførelsen av dette.
- Trainee-sykepleier skal kjenne til vanligste utfordringene i sykepleie til personer med demens.

Effekt av arbeidsperiode ved Avdeling 1

- Trainee-sykepleier vil oppnå større praktisk og faglig kompetanse om sykepleie til personer med demens.
- Trainee-sykepleier vil med opparbeidet kunnskap bidra til gjensidig kompetanseløft blant ansatte i avdelingen.
- Trainee-sykepleier vil få styrket kompetanse til å møte de endringer i pasientgrupper samhandlingsreformen medfører for primærhelsetjenesten.

Trainee-programmets kompetansemål for sykepleie til langtidspasienter i sykehjem, Avdeling 2

Trainee-programmet tredje arbeidsperiode er 6 måneder ved avdeling 2 hvor fokuset er sykepleie til langtidspasienter på sykehjem. Nedenfor er trainee-programmets overordnede mål for arbeidsperioden ved avdeling 2. Den enkelte trainee-sykepleier må i samarbeid med veileder og mentor i tillegg utarbeide egne mål for perioden.

Kompetansemål Avdeling 2

- Trainee-sykepleier skal selvstendig kunne fungere som arbeidsleder.
- Trainee-sykepleier skal tilegne seg ferdigheter innen praktiske prosedyrer.
- Trainee-sykepleier skal opparbeide seg et kunnskapsnivå og håndlag hvor en opplever at en utfører faglig forsvarlig og trygg sykepleie til pasienter med langtidsplass på sykehjem.
- Trainee-sykepleier skal forstå hvordan sykehjem samhandler innad i egen organisasjon, og med eksterne.
- Trainee-sykepleier skal selvstendig kunne samhandle med aktuelle samarbeidspartnere.

Effekt av arbeidsperiode ved Avdeling 2

- Trainee-sykepleier vil oppnå større praktisk og faglig sykepleierkompetanse i møte med langtidspasienter på sykehjem.
- Trainee-sykepleier vil med opparbeidet kunnskap bidra til gjensidig kompetanseløft blant ansatte i avdelingen.
- Trainee-sykepleier vil få styrket kompetanse til å møte de endringer i pasientgrupper samhandlingsreformen medfører for primærhelsetjenesten.

Trainee-programmets kompetansemål for sykepleie til hjemmeboende, Avdeling Omsorgsboliger

Det siste fagområde i trainee-programmet er sykepleie til hjemmeboende. For å oppnå kompetansemålene knyttet til dette fagområdet, vil trainee-sykepleier jobbe 6 måneder i omsorgsboligene ved Edwin Ruuds Omsorgssenter.

Kompetansemål for Omsorgsboligene

- Trainee-sykepleier skal selvstendig kunne fungere som arbeidsleder.
- Trainee- sykepleier skal tilegne seg ferdigheter innen praktiske prosedyrer relevant for hjemmeboende.
- Trainee- sykepleier skal kunne reflektere over de utfordringer hjemmetjenesten opplever som følge av samhandlingsreformen.
- Trainee- sykepleier skal kunne reflektere over kompetansekrav som stilles til hjemmetjenesten som følge av endrede pasientkasuser i kommunen.

Effekt av arbeidsperiode i Omsorgsboligene

- Trainee- sykepleier vil oppnå større praktisk og faglig kompetanse.
- Trainee- sykepleier vil med opparbeidet kunnskap bidra til gjensidig kompetanseløft blant ansatte i avdelingen.
- Trainee-sykepleier vil få styrket kompetanse til å møte de endringer i pasientgruppen samhandlingsreformen medfører for primærhelsetjenesten.

Hospiteringer

Hospiteringene i trainee-programmet følger de primære fagområdene for avdelingen trainee-sykepleier jobber ved. Hospiteringene har forskjellig lengde. Noen av hospiteringene er planlagte hospiteringer på maksimum 1 uke hvor målet er å bidra til økt kompetanse hos trainee-sykepleier. Disse hospiteringene skal ha spesifikk hensikt og mål som avtales i forkant.

I tillegg er inneholder trainee-programmet 1 dags hospitering hvor målet er å få innblikk i hvordan sentrale samarbeidspartene jobber.

Mentor tar ansvar for å avtale hospiteringene.

Planlagte hospiteringer når trainee-sykepleier jobber på korttids-rehabiliteringsavdelingen:

Døgnetenheten ved Helsehuset (1 uke)

Tildelingsenhet (1 dag)

Planlagte hospiteringer når trainee-sykepleier jobber på Avdeling 1:

Geriatrisk avdeling, Sykehuset Østfold Kalnes (1 uke)

Dagsenter (1 dag)

Hukommelsesteam (1 dag)

Planlagte hospiteringer når trainee-sykepleier jobber på Avdeling 2:

Palliativ enhet ved Løkentunet (1 uke)

Planlagte hospiteringer når trainee-sykepleier jobber i Omsorgsboligene: Hjemmebaserte tjenester (1 uke)

Undervisning

Trainee-sykepleier deltar på internundervisning, pluss kurs og konferanser i regi av USHT. I tillegg vil trainee-sykepleier bli prioritert til kurs og konferanser hvor temaet er tverrfaglig samarbeid med andre profesjoner (lege, fysioterapeut, ergoterapeut, psykolog), samhandling innen forvaltning og tildeling av helse- og omsorgstjenester, helhetlig pasientforløp, kvalitets- og forbedringsarbeid, og brukermedvirkning.

7.2 Temaer, problemstillinger og spørsmål til dialog

Tema, problemstilling	Spørsmål til dialog
<p>Tema 1: Rekruttering av nyutdannede sykepleiere</p> <p>Målet med Trainee- programmet er å <i>rekruttere og beholde nyutdannede sykepleiere til kommunehelsetjenesten.</i></p> <p>Man har i Trainee- programmet tatt utgangspunkt i at følgende tiltak kan bidra til å rekruttere nyutdannede sykepleiere til sykehjem:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Trainee periode på 2 år – Fast 100% stilling – Mentor og veileder oppfølging – At trainee- programmet er interessant ved at 10% av stillingen avsettes til fagutvikling, at man får arbeidspraksis på forskjellige avdelinger, ved at man får hospitere både innen kommunen, på sykehus og helsehus. 	<p>Hvilke innspill har dere til disse tiltakene?</p> <p>Har dere ideer til andre tiltak i forhold til temaet?</p>
<p>Tema 2: Beholde nyutdannede sykepleiere</p> <p>Man har i Trainee- programmet tatt utgangspunkt i noen faktorer man vet er <i>viktig for at nyutdannede sykepleiere skal bli i jobben.</i> Dette er blant annet at sykepleieren får mulighet til å <i>øke sin kompetanse</i>, og <i>føler økt trygghet og mestring i rollen som sykepleier.</i> I trainee- programmet tenker man at økt kompetanse innen områdene nedenfor kan bidra til økt trygghet og mestring.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Økt kompetanse om sentrale fagområder innen geriatrien som demens, tverrfaglig samarbeid, rehabilitering og palliasjon – Økt kompetanse om hvordan organisasjonen er bygd opp og fungerer, hva et pasientforløp inneholder, hvordan kompetanse og arbeid kan utveksles på tvers i organisasjonen – Økt kompetanse om riktig legemiddelbruk, ernæringsarbeid, forebygging av fall i helseinstitusjoner, forebygging av infeksjoner, tidlige oppdagelse av forverret tilstand 	<p>Hvilke innspill og ideer har dere i forhold til</p> <ul style="list-style-type: none"> – ovenstående tiltak som et virkemiddel for å beholde nyutdannede sykepleiere på sykehjem? – hva som kan være viktige faktorer for å beholde nyutdannede sykepleiere på sykehjem? – Andre innspill og ideer i forhold til temaet?

Tema, problemstilling	Spørsmål til dialog
<p>Tema 3: Styrking av veilederrollen og mentorrollen i trainee- programmet</p> <p>Det er i Trainee- programmet nye veiledere for hver praksisperiode. Veilederne skal være trygge og erfarne sykepleiere. <i>Målet med veilederrollen at veileder skal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – bidra til å skape trygghet for trainee-sykepleier i situasjonen som nyutdannet – støtte trainee- sykepleierens kompetanseutvikling – bistå med at trainee-sykepleier kommer raskere inn i den nye jobben – bistå til at trainee-sykepleier finner sin plass i det sosiale arbeidsfellesskapet – Veiledningen skjer gjennom uformelle og formelle jevnlig samtaler. – <i>Avdelingsleders rolle er å være støttespiller til veilederne, ved blant annet å sette av tid til samtaler og vise engasjement for ordningen.</i> <p><i>Mentor</i> i Trainee- programmet skal også være en trygg og erfaren sykepleier. Mentoren er den samme gjennom hele Trainee- programmet, og skal gjennom faste veilednings- / refleksjonssamtaler bidra til Trainee- sykepleierens individuelle kompetanseutvikling. Målene for mentorordningen kan være delvis overlappende med veilederordningen, men det <i>viktige er at mentor skal være samme person gjennom hele trainee- programmet.</i></p>	<p>Hvilke innspill og ideer har dere til veileder- og mentor rollen, og målene for rollene i trainee- programmet?</p> <p>Har dere noen ideer til hvordan man kan styrke disse rollene i trainee- programmet?</p>

Tema, problemstilling	Spørsmål til dialog
<p>Tema 4: Praksisavdelinger og hospiteringer</p> <p>Det er et mål at Trainee-sykepleier skal øke sin <i>generallistkompetanse, samhandlingskompetanse og organisatoriske kompetanse</i>. Tiltak i Trainee- programmet for å nå dette er det 6 måneders praksis på henholdsvis korttidsavdeling, demensavdeling, langtidsavdeling og omsorgsboliger. Det er også 1 ukes hospitering på palliativ enhet, geriatrisk avdeling SØ og Helsehuset. I tillegg er det 1 dags hospitering på forvaltningskontoret og sammen med Demensteamet.</p>	<p>Hvilke innspill og ideer har dere i forhold til praksis og hospiteringer for å øke trainee-sykepleiers kompetanse på de ovennevnte områdene?</p> <p>Har dere ideer til andre måter kan dette eventuelt kan gjøres på enn det som står i trainee-programmet?</p>
<p>Tema 5: Innspill på videreutvikling av Trainee- programmet</p> <p>Videreutvikling av programmet</p> <p>Trainee- programmet slik det foreligger nå, er prøvd ut i 2 ½ år. Om Trainee- programmet skal vurderes videreført i ny kommune, må programmet videreutvikles slik at det passer inne i nye Indre Østfold kommunes struktur. Vi trenger derfor innspill og ideer i forhold til:</p>	<p>Hvordan kan programmet videreutvikles og tilpasses ny kommunestruktur?</p> <p>Hva dere tenker kan være fordeler med programmet inn i ny kommune?</p> <p>Hva dere tenker kan være ulemper med programmet inn i ny kommune?</p> <p>Andre innspill og ideer?</p>

7.3 ØKONOMI

Utgifter i prosjektet er knyttet til:

- Lønn prosjektleder
- Arbeidstid styringsgruppe
- Arbeidstid mentorer og veiledere
- Arbeidsplass (pc, telefon, tilganger)
- Frikjøpt tid trainee-sykepleiere fagutvikling, veiledning
- Reiseutgifter
- Deltakelse ved konferanser, seminarer
- Beverting, lokaler
- Postere, rollups, trykksaker



